



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades Sociales y Desempeño Laboral de los  
Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105  
Uchumarca- Bolívar - La Libertad 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES**

**Br. Dávila Dávila, Elvis Miller**

**Br. Dávila Rojas, Julio Néstor**

**ASESORA**

Dra. Bertila Hernández Fernández

**SECCION**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO-PERÚ

**2019**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO/EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
N° 80105 UCHUMARCA - BOLIVAR - LA LIBERTAD 2018

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

ELVIS HILLER DÁVILA DÁVILA  
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAR POR UNANIMIDAD

RECOMIENDA:

Pimentel, 09 de MARZO de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. VICTOR AUGUSTO GONZALES SOTO

SECRETARIO: Dra. JACKELINE MARCOT SALDADA MILLAN

VOCAL: Dra. BEATRIZ HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°  
80105 LICHUWARCA - BOLIVAR - LA LIBERTAD 2018

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

JULIO NÉSTOR DÁVILA POZAS  
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAR POR UNANIMIDAD

RECOMIENDA:

Pimentel, 09 de MARZO de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: DR. VICTOR AUGUSTO GONZALES SOTU

SECRETARIO: DR. JACKELINE MARCELT SALDANA MILLAN

VOCAL: DR. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Elvis Miller Dávila Dávila** egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado  
( ) Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC.  
Chiclayo, identificado con DNI N° 18981761

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:


Soy autor (a) de la tesis titulada: **Habilidades Sociales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 Uchumarca- Bolívar - La libertad 2018**  
La misma que presento para optar el grado de: **Maestría en Administración de la Educación.**

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, febrero 2019

  
Elvis Miller Dávila Dávila  
DNI: 18981761



### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Julio Néstor Dávila Rojas egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 18987511

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: Habilidades Sociales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 Uchamarca- Bolívar - La Libertad - 2018

La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Administración de la Educación.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.

3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, febrero 2019

  
Julio Néstor Dávila Rojas  
DNI: 18987511

## **DEDICATORIA**

A mí querida familia por su apoyo incondicional especialmente a mi madre, a mi esposa y a mis hijos quienes me brindaron todo su apoyo para hacer una realidad mis metas trazadas.

**Elvis**

A mi familia especialmente a mis hijos por ser lo más importante que poseo y por apoyarme incondicionalmente en esta etapa de mi vida.

**Julio**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso un profundo y sincero agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Post Grado en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en especial a la Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ, asesora del presente trabajo, por su apoyo incondicional en las correcciones del mismo y sus consejos para poder culminar el trabajo de investigación. A todos los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del distrito de Uchumarca, provincia Bolívar, Región La Libertad, porque sin la colaboración de ellos no hubiese sido posible culminar esta investigación.

Los autores

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Quiero poner a su disposición el presente trabajo de investigación titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°80105" MAX GONZALES NAVARRO" DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, PROVINCIA DE BOLÍVAR, REGIÓN LA LIBERTAD.**; el cual se ha desarrollado siguiendo los parámetros y lineamientos que exige la Universidad César Vallejo. Así mismo la investigación ha permitido conocer mejor el proceso de la investigación científica; contribuyendo a analizar un problema que afecta a la I.E." MAX GONZALES NAVARRO" en la cual se desarrolló el trabajo.

Las habilidades sociales y el desempeño laboral del trabajador en general son dos elementos que revisten especial importancia, con la finalidad de poder entregar un buen servicio y más aún en el sector público; ya que estos factores se encuentran asociados a brindar un sistema social de calidad donde los beneficiados directos son los estudiantes.

La investigación ha sido organizada de la siguiente manera:

El Capítulo I denominado introducción; contiene la problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación de nuestro problema expresado en una interrogante. Así mismo la justificación del trabajo de investigación, la hipótesis y los objetivos planteados

En el Capítulo II se expone el método empleado en el estudio: el tipo de investigación el cual fue descriptiva correlacional; la población con la que se trabajó. Se detallan a sí mismo los instrumentos utilizados y se explica cómo se han procesado los datos. Los métodos de investigación y las técnicas utilizadas también se detallan en el presente apartado.

El capítulo III presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos; los cuales se detallan primero en función a las habilidades sociales y al



desempeño laboral; y por último los resultados que corresponden al clima institucional.

El Capítulo IV. La discusión de resultados

El Capítulo V. Se presentan las conclusiones

El Capítulo VI Se presenta las recomendaciones de la investigación.

El Capítulo VII Por último proporcionamos las referencias bibliográficas y los anexos.

Sin más preámbulo deseo que la presente investigación sea considerada para futuras mediciones de las mismas variables y que los resultados sean comparados, para beneficio de los elementos que constituyen la institución.

Los autores.

## ÍNDICE

<b>DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido. -iii</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>iv - v</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>vi</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>vii -ix</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>x -xi</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.ii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.4</b>
1.1. Situación Problemática.....	¡Error! Marcador no definido.4
1.2. Trabajos previos .....	¡Error! Marcador no definido.9
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	20
1.3.1 Base Teórica - Desempeño Docente.....	20
1.3.2 Base Teórica - Habilidades Sociales.....	28
1.4. Formulación del problema .....	35
1.5. Justificación e importancia de Investigación.....	35
1.6. Hipótesis .....	36
1.7. Objetivos.....	36
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>37</b>
2.1. Diseño de Investigación .....	37
2.2. Variables, Operacionalización.....	38
Operalización de Variables.....	38
2.3. Población y muestra .....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	40
2.5. Métodos de análisis de datos.....	41
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>42</b>
3.1. Discusión de Resultados.....	47
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>48</b>

<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>51</b>
Instrumentos .....	51
Autorización de publicación.....	61
Acta de originalidad .....	63
Reporte de Turnitin .....	64

## RESUMEN

El conocimiento de las Habilidades Sociales es importante para quienes dirigen las Instituciones Educativas, Debido a que este factor influye en el Desempeño Laboral de sus trabajadores. Por tanto, la medición de las Habilidades Sociales y el Desempeño Laboral y determinar su relación entre ellos; constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el mismo desempeño laboral de los diferentes trabajadores de la Institución Educativa.

El presente estudio sobre **“HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°80105” MAX GONZALES NAVARRO” UCHUMARCA- BOLÍVAR - LA LIBERTAD”** tuvo como objetivo general: analizar la relación entre las Habilidades Sociales y el Desempeño Laboral, con la finalidad de proponer alternativas correctivas que permitan mejorar el comportamiento de los trabajadores de dicha I.E. La población estuvo conformada por 16 trabajadores. La técnica fue la encuesta y la observación y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Los resultados fueron acerca de las Habilidades Sociales el 35.29% de los trabajadores tienen un nivel medio, en relación a los factores determinantes del desempeño laboral que se encontró que más del 50% de dichos profesionales presentan nivel medio.

En relación a los resultados del desempeño laboral; no son muy satisfactorios; ya que realmente existe un nivel significativamente alto de bajo rendimiento (41,18%).

Sin embargo, hemos podido demostrar que las Habilidades Sociales influyen significativamente en el Desempeño Laboral, por lo que se recomienda tomar medidas para mejorar dichas Habilidades Sociales.

**PALABRAS CLAVES:** Habilidades Sociales, Desempeño Laboral

## ABSTRACT

Knowledge of social skills is important for heads of educational institutions due to this factor influencing job performance of its employees. Therefore, measurement of social skills and job performance and determine the relationship between them; a necessary task as indicators of the same labor productivity and performance of different workers in the Educational Institution.

This study on "SOCIAL SKILLS AND JOB PERFORMANCE OF WORKERS OF COLLEGE No. 80105" MAX GONZALES NAVARRO "THE Uchumarca District, province of Bolivar, La Libertad region" had as its overall objective: to analyze the relationship between Social skills and job performance, in order to propose remedial alternatives to improve the behavior of the workers in the IE The population consisted of 16 workers. The technique was the survey and observation and instrument type questionnaire form. The results were about the Social Skills 35.29% of workers have an average level, in relation to the determinants of job performance which found that over 50% of these professional's present medium level.

Regarding the results of job performance; They are not very satisfactory; because really there is a significantly high level of low yield (41.18%).

We could however prove that social skills significantly influence job performance, so it is recommended to take steps to improve these social skills.

**KEYWORDS:** social skills and job performance

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Situación Problemática

**1.1.1. En España**, las diferentes leyes educativas, establecen la importancia de la valoración de la práctica docente y su relación con el desarrollo profesional. Sin embargo, en la actualidad no se ha generalizado un sistema de evaluación del desempeño docente para todos los profesores, siendo la eterna cuestión pendiente de las diferentes administraciones educativas desde hace más de una década.

En la actualidad se realiza una evaluación de la labor profesional de los docentes para la obtención de una licencia por estudios y para la acreditación de los candidatos a la dirección de centros, siendo el procedimiento utilizado una especie de “ensayo” que constituiría la base en caso de que se generalizará la evaluación del desempeño docente.

Esta evaluación se centrará en la participación directa en el aula, las actividades relacionadas con ella y las iniciativas para mejorar la práctica docente, así como aquellas otras actuaciones de carácter general vinculadas con la coordinación pedagógica, la participación en la vida del centro y la atención al alumnado y, en algunos casos, a las familias.

La responsable de la realización y la coordinación de la evaluación es la inspección educativa, y para ello se apoyará en los indicadores e instrumentos elaborados desde la administración educativa.

**1.1.2. En Finlandia** no hay establecido ningún sistema de evaluación de los profesores ni de su desempeño docente. Sin embargo, el director, como líder pedagógico, es el responsable de la enseñanza y de los profesores de su centro educativo, por lo que puede realizar las acciones necesarias para mejorar la docencia. Así, la mayoría de los establecimientos educativos tienen un sistema de mejora de su calidad que incluye debates anuales para evaluar la



consecución de los objetivos del año anterior y analizar los objetivos de los profesores y las necesidades para el siguiente año.

**1.1.3. En Noruega** no hay evaluación externa de docentes. La evaluación será hecha por los mismos profesores de la escuela o por el equipo de profesores del propio equipo de trabajo del profesor o por los aprendices de profesor externos. La regulación no especifica ningún método de evaluación y sólo establece que es responsabilidad de las autoridades educativas locales (municipio o condado) asegurar que cada institución educativa efectúe su evaluación.

Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago.

#### **1.1.4. En Chile:**

El desempeño que los trabajadores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. Tal como menciona la OIT, la emergencia del concepto de desempeño laboral “surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo” (OIT, 1997: 10). Esto implica que la forma en cómo se evalúa el actuar del trabajador no puede estar desconectada de la forma de organización ni de las condiciones de su trabajo, lo que nos da un primer indicio respecto de la manera de entender los procesos de desempeño laboral (**Amanda, A. (2 010)**).

Por esto, durante las últimas décadas el desempeño de los sujetos se ha ligado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos. En este afán se ha desarrollado un enfoque de competencias laborales que se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como, por ejemplo: la generación de ventajas competitivas en mercados globales, la gestión y producción del trabajo y el desarrollo de mecanismos de regulación ad hoc (Ducci, 1997).

#### **1.1.5. En Argentina:**

El cambio social acelerado ha originado una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones largamente

acariciados que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones. En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información **(Hernán M. 2010)**.

“El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad. A ese respecto”, Benavente (2006) define para los profesores un doble registro:

1. “De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual” Benavente (2006)
2. “De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica” Benavente (2006)

#### **1.1.6. En el Perú:**

Una reforma curricular, expresada en nuevo Sistema Curricular Nacional, fundamentado en un enfoque por competencias en un enfoque sociológico pragmático (Banco Mundial) de adecuación del currículo escolar a las exigencias del modelo de desarrollo primario exportador de corte neoliberal y un enfoque psicopedagógico cognitivo. Este sistema estará conformado por: un Marco Curricular Nacional que contiene los aprendizajes fundamentales; los Diseños Curriculares Regionales que garanticen la pertinencia de los contenidos; los mapas de progreso como expectativas del aprendizaje por ciclos; y, las rutas de aprendizaje, como estrategias específicas para orientar la enseñanza.

En este contexto “el establecimiento del sistema de evaluación del desempeño docente en el Perú se realizó mediante el debate y aprobación de la Ley 29944 – Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento y los criterios de la evaluación establecidos en el marco del Buen Desempeño Docente” (Mg. Mejía H., 2012).

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

#### **1.1.7. A nivel Institucional**

La Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, Provincia de Bolívar, Región La Libertad presenta un inadecuado Desempeño laboral en sus trabajadores: Directivo, Docente y Administrativo cuyas causas son:

- Maestros desactualizados.
- Deficiente liderazgo del Director.
- Relaciones humanas inadecuadas.

Situación que tiene que revertirse al concluir la aplicación del presente Programa de Habilidades Sociales en el desempeño laboral La Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, al término del presente trabajo de investigación.

### **1.2. Trabajos previos**

Zarate, D (2010) en su Tesis titulada: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” concluye:

“Que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas” Zarate, D (2010)

Existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia. Zarate, D (2010)

Jorge D, (2009) realizó el trabajo de investigación denominado: EL CLIMA LABORAL Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE EN EL SENATI CHIMBOTE donde concluye

Si la persona encargada de direccionar la institución se preocupara por mantener contento al personal, éstos mostrarían su satisfacción dentro de la empresa, de tal forma que realizarían un mejor trabajo y a la vez se vería reflejado en la satisfacción de los estudiantes; ya que son ellos quienes son la pieza importante en la empresa. Puesto que si se quiere lograr una excelente atención al cliente se logrará únicamente después de haberla logrado internamente.

Cómo se da el Desempeño Laboral en la Institución Educativa:

La Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, Provincia de Bolívar, Región La Libertad presenta un inadecuado Desempeño laboral en sus trabajadores: Directivo, Docente y Administrativo cuyas causas son:

- Maestros desactualizados.
- Deficiente liderazgo del Director.
- Relaciones humanas inadecuadas.

Situación que tiene que revertirse al concluir la aplicación del presente Programa de Habilidades Sociales en el desempeño laboral La Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, al término del presente trabajo de investigación.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Bases Teóricas Científicas:**

#### **1.3.2. Teorías relacionadas al desempeño Docente**

##### **Desempeño laboral**

Según **Chiavenato (2000: 359)** el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” y de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994) este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que, si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo; de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994: 95) “las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.” El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez et al (1999: 229) “ la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador.

##### **EI DOCENTE**

Orellana (2003, 54), señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado

conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

Para Orellana (2003) el docente es una persona profesional que ha sido formada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

## **EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Montenegro Ignacio (2003, 18), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características



bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

#### **1.3.1.1 ROL DEL DOCENTE INNOVADOR**

**Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo** (2006,118), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos....

Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes. 61

El rol del docente innovador para los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; menciona que, el docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa).

La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

### **Rol Del Docente Contemporáneo**

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,124), señalan que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones:

#### **A. Dimensión Profesional**

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.

- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.
- Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.
- Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.

Promover canales de participación mediante:

- La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
- Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.
- Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.
- Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes.
- Estimular la creatividad.
- Promover la actividad mental.

## **B. Dimensión Personal**

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.

- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
- Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

### **C. Dimensión social**

- Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad.
- Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

### **Campos De Acción O Dominio Global Donde se Ejerce El Desempeño Docente**

Montenegro Ignacio (2003, 21), señala que, “esta labor que realiza es diversa; sin embargo, puede ubicarse en cuatro niveles: la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural. El siguiente diagrama ilustra las relaciones de inclusión que se presentan entre estos campos de acción”.

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional cubre el desarrollo de programas de Educación Superior a nivel de pregrado y postgrado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado, sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje, como laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores. Como todos sabemos, el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje.

Para tal fin, define secuencias de actividades y prevé los recursos indispensables. La preparación está relacionada con el estudio o fundamentación de cada una de las temáticas relacionadas con el contenido de las áreas para poder apoyar conceptualmente a los estudiantes. La organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para poder llevar a cabo cada una de las experiencias.

La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes, de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje.

Las actividades posteriores están relacionadas con la lectura y valoración de trabajos de los estudiantes y el registro de los logros alcanzados por ellos. Pero el desempeño no solo se circunscribe a los ámbitos de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación.

Asimismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes subproyectos.

La acción del docente trasciende al ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural, en el cual se haya inscrito el establecimiento educativo.

Esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste, es el que, de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior.



### **1.3.2. Las Habilidades Sociales.**

Existen hoy en día diferentes tipos de habilidades sociales, tales como las simples y complejas; haremos principal atención en la segunda ya que consideramos que son las más completas, integra y que tienen en consideración a las habilidades sociales simples.

Entre las habilidades complejas tenemos a la empatía y el asertividad; ya que son habilidades esenciales en los diversos campos de la sociedad, pero muy especialmente en aquellas áreas que tienen que ver con el trato directo al público; en este caso en las Instituciones Educativas donde los docentes tienen que administrar recursos humanos (Alumnos).

Según, Huidobro, Gutiérrez y Condemarin (2000), definen las habilidades sociales como:

Conductas y comportamientos que permiten relacionarse con el medio y establecer una interacción adecuada. Es una participación social competente y adecuada, que favorece la relación y la actitud consigo mismo y las circunstancias que integran el área afectiva, social y cognitiva. En definitiva, es actuar en cada momento adecuada y pertinentemente. Las habilidades sociales se expresan en sentimientos, actitudes y conductas de seguridad y confianza, independencia y autonomía, valoración positiva y alta autoestima, actitud de tolerancia, respeto y comprensión, amistad, cooperación y servicio, en definitiva, es establecer un vínculo adecuado con cada persona y circunstancia cotidiana. Conviene tener en cuenta que las habilidades sociales son aprendidas y reciprocas. Esto significa que el estudiante aprende conductas adecuadas por imitación, modelo, observación y refuerzos positivos, e implica para el educador ser ejemplo en cuanto a actitudes como mediador.

Asimismo, Monjas (1996), define las habilidades sociales como:

Las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente las tareas de índole interpersonal (por ejemplo, hacer amigos

o negarse a una petición). El término de habilidades sociales se utiliza para indicar que nos referimos a un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no a un rasgo de la personalidad. Entendemos que las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos, que se ponen en juego en la interacción con las otras personas.

También, Caballo (1993), considera que las habilidades sociales son:

Un conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos en esa persona de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la posibilidad de futuros problemas. Esto implica ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás, expresando opiniones, sentimientos y deseos.

Por su parte, Fernández y Carrobbles citados en Rizo (1983), definen las habilidades sociales “como la capacidad que un individuo posee de percibir, entender, descifrar y responder a estímulos sociales en general, especialmente aquellos que provienen del comportamiento de los demás”.

Asimismo, Alberti y Emmons (1978), sostienen que las habilidades sociales “son las conductas que permiten a una persona actuar según sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás”.

Por otro lado, Combs y Slaby citados en Aron y Milicic (1994), definen las habilidades sociales como “las destrezas para interactuar con otros en un contexto dado de un modo específico, socialmente aceptable y valorado y que sea mutuamente beneficioso o primariamente beneficioso para los otros”.

Además, Blanco citado en Caballo (1993), define las habilidades sociales como

“un conjunto de conductas interpersonales que permiten comunicarse con los demás de forma eficiente en base a sus intereses y bajo el principio de respeto mutuo”.

Según, Kelly citado en Valles y Valles (1996), señala que las habilidades sociales son:

Capacidades funcionales discretas y el nivel de importancia o grado de funcionalidad para el sujeto depende de la frecuencia con que esa persona se encuentre en situaciones en las que es necesaria dicha habilidad, así como de la importancia del objetivo a alcanzar.

También, Ladd y Mize citado en Hidalgo y Abarca (1992), definen las habilidades sociales como “habilidades cognitivas y las destrezas conductuales organizadas armoniosamente en un curso integrado de acciones, dirigidas a metas interpersonales y culturalmente aceptadas”.

Asimismo, Pulido (2009), considera que las habilidades sociales del docente “favorecen la comunicación, y estas son: la empatía, asertividad y escucha activa”.

Además, Muñoz (2009), define las habilidades sociales del docente como:

El conjunto de hábitos, adquisiciones o conductas que permiten manejar bien las emociones en las relaciones sociales, familiares y profesionales y cuyos elementos esenciales son de tipo conductivos (como actúo), cognitivos (como percibo y pienso), fisiológicos (de qué manera el cuerpo lo manifiesta) y emocionales (como lo sentimos).

El profesor es esencialmente hábil cuando tiene una actitud de escucha que le hace ser capaz de ofrecer soluciones razonables a problemas concretos, aun no entrando en ellos; así mismo, otro rasgo característico es que ofrece ánimos y atiende a sus compañeros y/o alumnos con una actitud activa, de ayuda y colaboración. Además, el docente habilidoso debe motivar, empujar, ser sincero en sus relaciones, trabajar en equipo, poseer determinadas competencias (como, por ejemplo, la autorregulación de la emoción, la

automotivación personal, la empatía con los sentimientos de los otros, las competencias sociales, etc.)

### **Clasificación de las habilidades sociales.**

Según, Michelson y Kasdin (1987) desarrollaron la siguiente clasificación de las habilidades sociales tales como: Cumplidos, quejas, dar una negativa o decir no, pedir favores, preguntar por qué, solicitar cambio de conducta, defender los propios derechos, conversaciones, habilidades sociales no verbales, interacción con estatus diferentes, interacción con el otro sexo, toma de decisiones, interacción de grupo y afrontar los conflictos.

Por otro lado, Goldstein (1989) desarrollo la siguiente clasificación de las habilidades sociales:

Habilidades sociales iniciales, tales como: escuchar, iniciar una conversación, mantener una conversación, formular una pregunta, dar las gracias, presentarse, presentar a otras personas, hacer un cumplido. Habilidades sociales avanzadas, como: pedir ayuda, participar, dar instrucciones, seguir instrucciones, disculparse, convencer a los demás. Y habilidades relacionadas a los sentimientos, como: conocer sus sentimientos, expresar sus sentimientos, comprender los sentimientos de los demás, enfrentarse con el enfado de otro, expresar afecto, resolver el miedo.

“Existen hoy en día diferentes tipos de habilidades sociales tales como:

Habilidades simples: ejemplo: los cumplidos, los elogios y las habilidades complejas: ejemplo: asertividad y empatía”.

#### **Empatía.**

Para, **Ocampo y Vásquez (2000)**, sostiene que la empatía es:

Una habilidad de saber lo que siente el otro, el ponernos en los zapatos del otro, es una capacidad que entra en juego en una amplia gama de la vida. Que se construye sobre la conciencia de uno mismo. Cuanto más abierto estamos a

nuestras propias emociones, más hábiles seremos para interpretar los sentimientos de los demás.

Según, **Pulido (2009)**, la empatía, ayuda a:

Conseguir una buena comunicación con el alumno, el profesor debe ponerse en su lugar, así como tener siempre en cuenta su punto de vista. Esta habilidad, practicada con acierto, facilita el progreso, la relación alumnado – profesor. En definitiva, el profesor ha de sensibilizarse con el problema del alumno, compartir sus inquietudes y presentarle su apoyo en todo momento.

Asertividad.

Según, Guell y Muñoz (2001), Comentan que:

El concepto de conducta asertiva fue definido por primera vez por Wolpe en 1958 y posteriormente ha tenido muchas elaboraciones. Por ejemplo, señalan, en el campo de las habilidades sociales han trabajado autores como Hersen, Bellack y Gil. Aspectos concretos de entrenamiento asertivo han sido tratados por Alberti y Emmons y diversos cuestionarios y registros sobre este tema fueron elaborados por autores como Wolpe y Lazarus y los de Rathus. Consideran que el asertividad es una conducta y no una característica de la personalidad, por lo que se habla de asertividad como una habilidad en el campo de las habilidades sociales. De ahí que es posible realizar un entrenamiento de la autoafirmación, que permita mejorar las habilidades sociales de las personas. Las teorías de la conducta que proponen las técnicas asertivas se basan en el principio de que cuando una persona modifica sus actos, también modifica sus actitudes y sus sentimientos. Es posible desarrollar estrategias para cambiar la conducta, al margen de posibles motivos inconscientes que conduzcan a esta. Siendo así, la autoafirmación o asertividad pueden ubicarse en el campo de la psicología conductista. El comportamiento asertivo facilita que la persona se sienta más satisfecha consigo misma y con las demás. Las experiencias de seguimiento de casos clínicos en los que se ha empleado el entrenamiento asertivo con éxito, confirman una mejora en las relaciones sociales. Indican además que uno de los

componentes de tipo ético que se presupone en la actitud asertiva es que ninguna persona tiene derecho de aprovecharse de las demás.

También, **Melgosa (1995)**, el asertividad consiste en “la expresión de nuestros sentimientos de una manera sincera abierta y espontánea, sin herir las sensibilidades de otras personas”.

Además, **Neidharet, Weinstein y Conry (1989)**, definen el termino asertividad como “la confianza puesta en nuestra propia persona, en nuestras opiniones, en nuestros derechos y en nuestras reclamaciones. Es decir, es una firmeza que emana de la propia personalidad, es una autoafirmación personal”.

Según, **Torres y Luna (1997)**, considera que el asertividad es “una conducta que evita los extremos, no es pasividad ni agresividad; es un estado de equilibrio interpersonal. Que nos permite sentirnos cómodos, pues nos ofrece una alternativa apropiada para enfrentar situaciones interpersonales conflictivas”.

Según, **Pulido (2009)**, el asertividad, hace referencia a:

La capacidad de decir lo que piensa, de expresar los propios sentimientos, de sus derechos, pero sin que esta expresión suponga la violación de los derechos de los demás. El asertividad implica respeto hacia uno mismo (expresión de sentimientos propios) y respeto hacia los demás (inviolabilidad de los derechos ajenos). Para que el profesor consiga eficacia en sus respuestas asertivas debe tener un buen concepto de sí mismo, debe ser educado, guardar las disculpas para cuando sea necesario. Un profesor asertivo será capaz de conseguir propósitos, respetando a los alumnos.

Además, **Riso (1988)**, define el asertividad como:

Aquella conducta que permite a la persona expresar adecuadamente (sin medir distorsiones cognitivas o ansiedad y combinando los componentes verbales y no verbales de la manera más efectiva posible) oposición (decir no, expresar desacuerdos, hacer y recibir críticas, defender derechos y expresar en general

sentimientos negativos) y afecto (dar y recibir elogios, expresar sentimientos positivos en general) de acuerdo a sus intereses y objetivos, respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar la meta propuesta.

Así también, **Iglesias (2009)**, señala que el asertividad “es la capacidad de darse cuenta, entender y comprender que siente, como piensa y porque actúa como lo hace el otro con quien nos relacionamos. Solo es posible desarrollarla si hemos reconocido al otro”.

### **1.3.3. Marco Conceptual**

#### **Habilidades Sociales**

Son un conjunto de conductas aprendidas de forma natural (y que por tanto pueden ser enseñadas), que se manifiestan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas (ello implica tener en cuenta normas sociales y normas legales del contexto sociocultural en el que se actúa, así como criterios morales), y orientadas a la obtención de reforzamientos ambientales (refuerzos sociales) o auto-refuerzos

#### **Desempeño Laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

### **1.4. Formulación del Problema:**

¿Cómo se relaciona las Habilidades Sociales con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del distrito de Uchumarca.

### **1.5 Justificación e Importancia de la Investigación:**

En la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, Provincia de Bolívar, Región La Libertad, existe un Deficiente Desempeño Laboral de los trabajadores, que se aprecia través de los bajos resultados de la ECE.

Esta investigación se justifica por que buscará el nivel de desempeño de los trabajadores, y a la vez se determinará si ésta variable se relaciona con las habilidades sociales de los mismos trabajadores.

El presente trabajo se desarrollará aplicando los procedimientos del método científico, por lo cual los resultados obtenidos constituyen un aporte al conocimiento en esta área.

Una organización debe ser eficiente y debe tratar lograr el cumplimiento de sus objetivos y su misión por la cual fue constituida, pero si no se conoce en qué medida se está logrando, menos se puede actuar correctamente para reorientar las acciones y reconocer las fallas en los procesos, que impiden prestar un servicio de calidad.

### **1.6. Hipótesis**

Si, existe relación significativa entre el Desempeño Laboral Docente y las Habilidades Sociales del personal de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del distrito de Uchumarca, provincia de Bolívar en el departamento de La Libertad.

### **1.7. Objetivos de la Investigación:**

#### **Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre las Habilidades Sociales y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca.



### **Objetivos Específicos:**

Identificar el nivel de Habilidades Sociales de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, provincia de Bolívar, región La Libertad.

Identificar el nivel Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” del Distrito de Uchumarca, provincia de Bolívar, región La Libertad.

Analizar la relación de las Habilidades Sociales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales” del Distrito de Uchumarca, provincia de Bolívar, región La Libertad.

## **II. METODO**

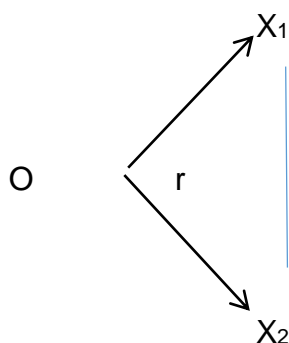
### **2.1. Diseño de investigación**

Descriptivo, por que describe los fenómenos que estamos observando y correlacional, por que consiste en investigar y analizar la relación que existe entre habilidades sociales y desempeño laboral en los trabajadores de I.E.

#### **2.1.1. Diseño.**

El diseño de investigación es correlacional. Por qué trata de conocer si una determinada variable está asociada con otra, pero no explica las relaciones causales entre ellas.

**Esquema:**



**Donde:**

<b>O</b>	=	Observación
<b>X<sub>1</sub></b>	=	Medición de la variable clima laboral en los trabajadores.
<b>X<sub>2</sub></b>	=	Medición de la variable Desempeño Laboral en los trabajadores.
<b>r</b>	=	Relación entre ambas variables

## **2.2. Variables.**

### Variable 1: Habilidades Sociales

Son un conjunto de conductas aprendidas de forma natural (y que por tanto pueden ser enseñadas), que se manifiestan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas (ello implica tener en cuenta normas sociales y normas legales del contexto sociocultural en el que se actúa, así como criterios morales), y orientadas a la obtención de reforzamientos ambientales (refuerzos sociales) o auto-refuerzos.

### Variable 2: Desempeño Laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

#### **2.2.1 Operacionalización de variables**

A continuación, se presenta la siguiente tabla en la cual se detallan, las dimensiones e indicadores de cada una de las variables de nuestro trabajo de investigación.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Técnica/ Instrumento
Habilidades sociales	Habilidades sociales básicas	(ítems 6, 13, 22, 24, 26, 36, 43, 45, 57, 59).	Alta (16 – 20)	Cuestionario
	Habilidades para hacer amigos y amigas	(ítems 11, 15, 19, 21, 25, 31, 32, 37, 44, 55).		
	Habilidades conversacionales	(ítems 17, 34, 35, 39, 41, 46, 50, 53, 58, 60).	Media (11 – 15)	
	Habilidades relacionadas con emociones y sentimientos	(ítems 3, 5, 7, 10, 20, 27, 38, 47, 48,56).	Baja (0 – 10)	
	Habilidades de solución de problemas interpersonales	(ítems 2, 8, 12, 28, 30, 42, 49, 51, 52,54).		
	Habilidades de relación con los adultos	(ítems 1, 4, 9, 14, 16, 18, 23, 29, 33, 40).		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Técnica/ Instrumento
Desempeño laboral	Orientación de Resultados	Termina su trabajo oportunamente Cumple con las planificaciones curriculares establecidas Cantidad de estudiantes aprobados en su área	Alta (16 – 20)  Media (11 – 15) Baja (0 – 10)	cuestionario
	CALIDAD	No comete errores en el proceso de enseñanza aprendizaje. Hace uso racional de los recursos No Requiere de supervisión frecuente Se muestra profesional en el trabajo  Se muestra respetuoso y amable en el trato		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Se muestra cortés con los directivos y con sus colegas. Brinda una adecuada orientación a los padres de familia cuando lo necesitan. Evita los conflictos dentro del equipo		
	Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos  Se muestra asequible al cambio. Se anticipa a las dificultades		

		Tiene gran capacidad para resolver problemas		
	TRABAJO EN EQUIPO	Muestra aptitud para integrarse al equipo Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo		
	ORGANIZACIÓN	Planifica sus actividades Hace uso de indicadores Se preocupa por alcanzar las metas		

### 2.3. Población Y Muestra.

La investigación se realizó tomando como población de estudio, a todo el personal que labora en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro”

Para obtener dicha información sobre el tema a investigar, se realizó un censo, ya que el número de personas que laboran en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” es pequeño (17 personas), y tomar una muestra de ella resultó poco representativa; por lo cual se consideró a toda la población para lograr mejores resultados.

La población está distribuida de la siguiente manera:

17 Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzáles Navarro” como son:

Descripción	Hombres	Mujeres	Total
Director	1		1
Docentes	8	6	16
Administrativos	2		2
Total			17

#### - Muestra

Por ser la Población pequeña y focalizada a una sola Institución Educativa, se estudió la totalidad de la población registrada en la Población.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Se utilizó un cuestionario también tipo Lickert modificado el cual valora la Desempeño Laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por la Ps. Sonia Palma Carrillo en el trabajo Desempeño Laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 36 enunciados.

El segundo instrumento aplicado fue sobre habilidades Sociales Laboral; el cual ha sido tomado de la (ODI – Organizational Dynamics Incorporated); cuya estructura ha sido adecuada a nuestro contexto. La validez de este instrumento ha sido evaluada en nuestro contexto.

## **2.5. Métodos De Análisis De Los Datos.**

Los datos obtenidos, se han procesado en el programa estadístico SPSS 17.0 para Windows y en el programa de Microsoft Office Excel 2010 para realizar algunas tablas, gráficos y cálculos adicionales, así como el programa de Microsoft Office Word 2010 para la redacción de la investigación.

El análisis fue cuantitativo concordantes con los objetivos de la investigación, para lo cual se utilizará tablas de distribución de frecuencias de una o más dimensiones, con sus respectivos gráficos para visualizar mejor la realidad encontrada, también algunas medidas estadísticas y el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las dos variables en estudio.

## **2.6 Aspectos éticos**

Según el **Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2016)** bajo Capítulo I, Art. 02, La investigación ha sido aplicada con la debida autorización correspondiente.

Cap.I, Art.9, esta investigación se ha realizado cumpliendo estrictamente con los requisitos éticos, legales y de seguridad. Capítulo III, Art.15, la originalidad de la investigación está validada por el programa Turnitin.

# **III RESULTADOS**

## **3.1. Presentación y Análisis de la Información**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando operativamente como instrumentos el test de Habilidades Sociales para la recolección de datos y Desempeño Laboral un cuestionario para medir los aprendizajes en los trabajadores de la I.E.:

Un Test para identificar el nivel de Habilidades Sociales, aplicado a los administradores de la I.E.

Un cuestionario para determinar la Desempeño Laboral, aplicada a los administradores de la I.E.

Los resultados obtenidos, nos permitieron determinar las relaciones existentes entre las variables clima y Desempeño Laboral, en los trabajadores de la I.E.

La presentación de los resultados se hace a través de cuadros en función de Nivel de Habilidades Sociales y la Desempeño Laboral, según baremo, y también mediante gráficos estadísticos, que a continuación se detallan con su respectivo análisis e interpretación, en el siguiente orden:

1. Habilidades Sociales en los trabajadores de la I.E.
2. Desempeño Laboral en los trabajadores de la I.E.
3. Relación entre. Habilidades Sociales y la Desempeño Laboral en los trabajadores de la I.E.

#### **OBJETIVO Nº 01:**

**Diagnosticar el nivel del Habilidades Sociales de los trabajadores de la I.E.**

A los trabajadores que conforman el grupo de estudio se les aplicó el test, con el propósito de determinar el nivel de Habilidades Sociales, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

**Cuadro N° 03**  
**NIVEL DE HABILIDADES SOCIALES SEGÚN CATEGORÍAS**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	0.00	0.00
	Medio	6	35.29
	Bajo	11	64.71
	TOTAL	17	100.00

**Cuadro N° 4:**

Estadísticos		
N	Válidos	61
	Perdidos	0
Promedio		106.90
Desvest		10.74
CV		10.05%

**FUENTE:** Habilidades Sociales en los trabajadores.

**FECHA:** junio 2015.

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de Habilidades Sociales en los trabajadores en I.E., según el test aplicado, se determinó lo siguiente:

En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener un alto nivel de Habilidades Sociales.

En la categoría Medio, encontramos que 6 trabajadores representado por 35,29% que manifiestan haber un Habilidades Sociales medio en lo trabajadores.



En la categoría **Bajo**, encontramos que 11 trabajadores representado por 64.71% que manifiestan que el Habilidades Sociales es bajo en los trabajadores.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por las personas en el nivel de Habilidades Sociales, es de 106.90 puntos, lo cual indica que es un calificativo bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 10.74 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el nivel de Habilidades Sociales es homogéneo con un coeficiente de variabilidad de 10.05%.

#### **Objetivo N° 02:**

**Diagnosticar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la I.E.**

A los trabajadores de la I.E. que conformaron el grupo de estudio se les aplicó un cuestionario, con el propósito de determinar el nivel de Desempeño Laboral que tienen, obteniéndose los siguientes resultados específicos:

**Cuadro N° 05**

**NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CATEGORÍAS**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto	0	0
	Medio	10	58.82
	Bajo	7	41.18
	TOTAL	17	100.00

**Cuadro N°6**

N	Válidos	61
	Perdidos	0
Promedio		63
Desvest		7.90
CV		12.62%

**Fuente** : Desempeño Laboral en los trabajadores de la I.E

**Fecha** : junio 2018

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel Desempeño Laboral, según el cuestionario aplicado a los trabajadores de I.E., se determinó lo siguiente:

En la categoría **Alto**, no se encontró ningún trabajador, lo que se manifiesta que nadie tiene un alto nivel de satisfacción.

En la categoría **Medio**, se encontró a 58.82%, representado por 10 trabajadores que manifiestan tener un regular nivel de desempeño.

En la categoría **Bajo** se tiene que el 41.18% del representado por 7, manifiestan que tiene un bajo nivel de desempeño.

Así mismo se observa que:

El calificativo promedio obtenido por los trabajadores en lo concerniente a el nivel de Desempeño Laboral, es de 63 puntos, lo cual indica que es un calificativo Bajo según escala establecida.

La desviación estándar es de 7.90 puntos, lo que indica que los datos se dispersan esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el nivel de Desempeño Laboral es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 12.62%.

Objetivo N° 3:

**Determinar la relación existente entre Habilidades Sociales y Desempeño Laboral en los trabajadores de la I.E.**

Establecemos la relación puntaje a puntaje y obtenemos lo siguiente:

Cuadro N° 08

**PUNTUACIONES OBTENIDAS SOBRE NIVEL DE HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Trabajadores</b>	<b>Habilidades Sociales</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
1	104	60
2	124	73
3	108	64
4	94	55
5	112	66
6	110	65
7	98	51
8	129	76
9	90	55
10	124	73
11	94	54
12	97	58
13	104	64
14	128	74
15	107	63
16	109	54
17	105	63

**Fuente** : Cuestionarios.

**Fecha** : junio 2018

**Análisis e interpretación:**

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a trabajadores y el test, presentados en el cuadro 8, se obtuvo el siguiente resultado:

= COEF.DE.CORREL (clima y Desempeño Laboral) = 0.91571712

Lo que nos indica que existe alta correlación directa entre las variables nivel de Habilidades Sociales y Desempeño Laboral

## **IV DISCUSION**

### **4.1. Discusión de resultados**

- Al inicio de la investigación, mediante la observación o la factoperceptibilidad se detectó trabajadores con un insatisfactorio nivel de Habilidades Sociales, esta problemática se evidenció mediante la aplicación de un test que midió el nivel de Habilidades Sociales, cuyo resultado salió bajo.
- A si mismo también los trabajadores del grupo evaluado suelen salir bajos o regulares en los niveles de Desempeño Laboral por razones que obedecen a factores a la variable anterior que son las Habilidades Sociales. Estos factores presionan al administrativo a adoptar ciertos comportamientos que le hacen acreedor a faltas de empatía con el usuario.
- Las teorías sobre la evaluación del Habilidades Sociales son diversas pero la mayoría de éstas involucran las mismas variables o al menos parecida; todas estas teorías sirven para comprender y evaluar habilidades Sociales organizacional prevaeciente en la organización. Monjas y Gonzales (1998) hace un recopilado de todas estas teorías, que son de varios autores, para comprender lo qué son las Habilidades Sociales y el comportamiento de los individuos dentro de la organización.

## **V CONCLUSIONES**

A los trabajadores de I.E. a los cuales se les aplico un test de Habilidades Sociales, nos permitió identificar que el 35.29% se encontraron en la categoría regular; mientras que el resto de trabajadores se ubicaron en la categoría bajo con un 64.71%, evidenciando que dichas personas tienen un Bajo nivel de Habilidades Sociales.

A los trabajadores de I.E. que se les aplico un cuestionario para evaluar el nivel Desempeño Laboral los resultados, nos permitió identificar que el

58,81%% se encontraron en la categoría Regular; mientras que el resto de trabajadores se ubicaron en la categoría bajo con un 41,18%, evidenciando que dichos trabajadores tienen un regular nivel de Desempeño Laboral.

La relación que existe entre el Habilidades Sociales y la Desempeño Laboral de los trabajadores es alta y directa pues nótese que, al mejorar el nivel de Habilidades Sociales, se incrementa el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de I.E.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A nivel de la I.E. debe generalizar el uso de programas con el objeto de desarrollar el Habilidades Sociales y por ende mejorar el Desempeño Laboral.

A los directivos de las I.E. de la región del país se les recomienda incluir talleres de capacitación sobre Habilidades Sociales con la finalidad de mejorar el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores.

A los funcionarios de las UGELES se les recomienda implementar eventos de capacitación en Habilidades Sociales para que estos puedan ayudar a mejorar el nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores y que sea más favorable.

## VII. REFERENCIAS

Amanda, A. (2010). *Desempeño Laboral y competencias profesionales en el trabajo docente*. Chile.

Hernán, M. (2010). *Desempeño profesional de docentes en el siglo XXI*. Argentina.

Mejía, H. (2012). *Nuevo Sistema Curricular*. Perú.

Zárate, D. *Liderazgo Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. Lima

Berelis, A. y Castillo, M. (2008). *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad del Oriente Cumaná*. Estado de Sucre.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Perú

Pérez, J. (2010). *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*. Perú.

Caballo, V. Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales (3a. ed.). Madrid: Siglo XXI, 2005.

Caballo, V .E. Teoría Evaluación y Entrenamiento de las habilidades Sociales. Promo Libro Valencia. España, 1997. 180 pp.

Facultad De Ciencias Histórico Sociales Y Educación. Psicopedagogía: Problemas del Aprendizaje. Modulo I. Fondo Editorial FACHSE, 2010. 189 pp.

Fernández Ballesteros, R. Evaluación conductual hoy. Un enfoque para el cambio en psicología clínica y de la salud. Madrid: Pirámide, 1994.

- Gómez, María y OTROS. Propuestas de Intervención en el Aula. Técnicas para lograr un clima favorable en la clase. Editorial Narcea S.A., tercera edición. Madrid, 1995.
- Iruarrizaga, I., Gómez-Segura, J., Criado, T., Zuazo, M. & Sastre, E. (1999). Reducción de la ansiedad a través del entrenamiento en habilidades sociales. Revista Electrónica de Motivación y Emoción, 2(1). Recuperado el 11 de julio, 2003 de: <http://reme.uji.es/articulos/airuai462031198/texto.html>
- López, F. & Fuentes, M. (1994). Revisión, análisis y clasificación de los estudios sobre desarrollo social. Infancia y Aprendizaje, 67-68, 163-185.
- Monjas, M. & Gonzales, B. Las habilidades sociales en el currículo (Serie Colección No. 146. Madrid: Centro de Investigación y Documentación Educativa-CIDE, 1998.
- Monjas, M. Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar. Ciencias de la Educación Preescolar y Especial, 2002. 425 pp.
- Sanz, Mario .Y: (2003) Entrenamiento en Habilidades Sociales aplicado a jóvenes tímidos. Universidad de Salamanca, España. 150 pp.
- Soriano De Alencar, Eunice y OTROS. Revista de Psicología. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Vol. XXVII (1), 2009. pp.29
- Vallés Arándiga, Antonio. Dificultades de aprendizaje e intervención psicopedagógica. Editorial Promolibro. Valencia, 1998. 553 pp.
- Sonia Monsalve Navarrete, Carola Smith Maguiña, Desarrollo Humano y Aprendizaje. Editorial FACHSE, Lambayeque 2008. pp.115



## ANEXOS

### ANEXO 01

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 80105" MAX GONZALES NAVARRO" DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, PROVINCIA DE BOLÍVAR, REGIÓN LA LIBERTAD.

**Apellidos y Nombres:**

**Especialidad:**

**Objetivo:**

Determinar el grado de Habilidades Sociales que el docente tiene desarrollado en las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su observación.

#### INSTRUCCIONES:

Por favor. Lee cuidadosamente cada frase y rodea en un círculo el Número que mejor describa tu forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Significa que no hago la conducta nunca
2. Significa que no hago la conducta casi nunca
3. Significa que hago la conducta bastantes veces
4. Significa que hago la conducta casi siempre
5. Significa que hago la conducta siempre

Dim.	Ítems	Calificación				
(6)	1. Soluciono por mí mismo/ los conflictos que se me plantean con los adultos.	1	2	3	4	5
(5)	2. Cuando tengo un problema con otros compañeros, después de poner practica la solución elegida, evaluó los resultados obtenidos.					
(4)	3. Me digo a mi mismo/ cosas positivas.					
(6)	4. Alabo y digo cosas positivas y agradables a los adultos.					
(4)	5. Defiendo y reclamo mis derechos ante los demás.					
(1)	6. Saludo de modo adecuado a otras personas.					
(4)	7. Expreso y defiendo adecuadamente mis opiniones.					
(5)	8. Ante un problema con otros compañeros, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas.					
(6)	9. Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de los adultos.					
(4)	10. No respondo adecuadamente a las emociones y sentimientos agradables y positivos de los demás (Felicitaciones, alegría, etc.)					
(2)	11. Ayudo a otros compañeros en distintas ocasiones.					

(5)	12 Cuando tengo un problema con otros compañeros, me pongo en su lugar y busco soluciones.					
(1)	13. Me rio con otras personas cuando es oportuno.					
(6)	14. Cuando tengo un problema con un adulto, me pongo en su lugar y trato de solucionarlo.					
(2)	15. Pido ayuda a otras personas cuando lo necesito.					
(6)	16. Inicio y termino conversaciones con los adultos.					
(3)	17. Respondo adecuadamente cuando las personas con las que estoy hablando quieren terminar la conversación.					
(6)	18. Respondo correctamente cuando las personas se dirigen a mí de modo amable y educado.					
(2)	19. Hago alabanzas y digo cosas positivas a otros compañeros.					
(4)	20. Respondo adecuadamente a las emociones y sentimientos desagradables y negativos de los demás (Críticas, enfado, tristeza, etc.)					
(2)	21. Respondo correctamente cuando otro/ chico/me pide que juegue o realiza alguna actividad con él o ella.					
(1)	22. Respondo adecuadamente cuando otros chicos me saludan.					
(6)	23. Cuando me relaciono con los adultos, soy cortés y educado.					
(1)	24. Pido favores a otras personas cuando necesito algo.					
(2)	25. Coopero con otros compañeros en diversas actividades y juegos (Participo, doy sugerencias, animo, etc.)					
(1)	26. Sonríe a los demás en situaciones adecuadas.					
(4)	27. Expreso adecuadamente a los demás mis emociones y sentimientos agradables y positivos( Felicidad, placer y alegría)					
(5)	28. Cuando tengo un conflicto con otros compañeros, preparo como voy a poner en práctica la situación elegida.					
(6)	29. Hago peticiones, sugerencias y quejas a los adultos.					
(5)	30. Cuando tengo un problema con otros compañeros, pienso en las consecuencias de lo que puedo hacer para solucionarlo.					
(2)	31. Respondo adecuadamente cuando otras personas me hacen alabanzas, elogios y cumplidos.					
(2)	32. Comparto mis cosas con otros compañeros.					
(6)	33. Tengo conversaciones con los adultos.					
(3)	34. Cuando hablo con otra persona, escucho lo que me dice, respondo a lo que me preguntan y digo lo pienso y siento.					
(3)	35. Cuando charlo con otros compañeros, termino la conversación de modo adecuado.					
(1)	36. Respondo adecuadamente cuando otros compañeros se dirigen a mí de modo amable y educado.					
(2)	37. Me junto con otros compañeros que están jugando o realizando una actividad.					
(4)	38. Expreso adecuadamente a los demás mis emociones y sentimientos desagradables y negativos (Tristeza, enfado, fracaso, etc.)					
(3)	39. Respondo adecuadamente cuando otros compañeros quieren entrar en nuestra conversación.					
(6)	40. Soy sincero alabo y elogio a los demás.					
(3)	41. Respondo adecuadamente cuando otros compañeros quieren iniciar una conversación conmigo.					

(5)	42. Cuando quiero solucionar un problema que tengo con otros compañeros, trato de elegir la mejor solución.					
(1)	43. Me presento ante otras personas cuando es necesario.					
(2)	44. Respondo de modo apropiado cuando otros compañeros quieren unirse con migo a jugar o realizar una actividad.					
(1)	45. Hago favores a otras personas en distintas ocasiones.					
(3)	46 Me uno a la conversación que tiene otros compañeros.					
(4)	47. Respondo adecuadamente cuando otras personas defienden sus derechos.					
(4)	48. Expreso desacuerdo con otras personas cuando es oportuno.					
(5)	49. Cuando tengo un problema con otros compañeros, trato de buscar las causas que lo motivan.					
(3)	50. Cuando tengo una conversación con otras personas, participé activamente (Cambio de tema, intervengo en la conversación, etc.)					
(5)	51. Identifico los problemas que me surgen cuando me relaciono con otros compañeros.					
(5)	52. Ante un problema con otros compañeros, busco muchas soluciones.					
(3)	53. Inicio conversaciones con otros compañeros.					
(5)	54. Cuando tengo un problema con otros compañeros, pienso en las consecuencias que puedan hacer los demás para solucionarlo.					
(2)	55. Inicio juegos y otras actividades con otros compañeros.					
(4)	56. Expreso cosas positivas de mí mismo/ ante otras personas.					
(1)	57. Presento a otras personas que no se conocen entre si.					
(3)	58. Cuando hablo con un grupo de compañeros, participo de acuerdo a las normas establecidas.					
(1)	59. Cuando me relaciono con otros compañeros, pido las cosas por favor digo gracias, me disculpo, etc.					
(3)	60. Cuando tengo una conversación en un grupo, intervengo cuando es necesario y lo hago de modo correcto.					

## ANEXO 02

### FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 80105" MAX GONZALES NAVARRO" DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, PROVINCIA DE BOLÍVAR, REGIÓN LA LIBERTAD.

#### INSTRUCCIONES

Estimado Director o Subdirector.

1. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
2. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
3. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 0 ---Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 1 ---Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.

Moderado : 2 ---Promedio. - Rendimiento laboral bueno.

Alto : 3 ---Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 4 ---Superior. - Rendimiento laboral excelente.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	0	1	2	3	4	
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
1.Termina su trabajo oportunamente						
2.Cumple con las planificaciones curriculares establecidas						
3.Cantidad de estudiantes aprobados en su área						
<b>CALIDAD</b>						
4.No comete errores en el proceso de enseñanza aprendizaje.						
5.Hace uso racional de los recursos						
6.No Requiere de supervisión frecuente						
7.Se muestra profesional en el trabajo						
8.Se muestra respetuoso y amable en el trato						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						

9.Se muestra cortés con los directivos y con sus colegas.						
10.Brinda una adecuada orientación a los padres de familia cuando lo necesitan.						
11.Evita los conflictos dentro del equipo						
<b>INICIATIVA</b>						
12.Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
13.Se muestra asequible al cambio						
14.Se anticipa a las dificultades						
15.Tiene gran capacidad para resolver problemas						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
16.Muestra aptitud para integrarse al equipo						
17.Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
18.Planifica sus actividades						
19.Hace uso de indicadores						
20.Se preocupa por alcanzar las metas						
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>						

### ANEXO 03

#### CRITERIO DE EXPERTO

Estimado Doctor: **Amado Fernández Cueva**

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el Proyecto de Investigación titulada HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°80105" MAX GONZALES NAVARRO" DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, PROVINCIA DE BOLÍVAR, REGIÓN LA LIBERTAD. Que se le presenta.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MA** : Muy adecuado.

**BA** : Bastante adecuado.

**A** : Adecuado

**PA** : Poco adecuado

**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	x				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	x				
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					

2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cuantitativa.	X				
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cuantitativa	X				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	X				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	x				
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	X				
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos</b>					
3.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	X				
3.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	X				
3.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Los instrumentos están adecuadamente elaborados, por tanto pueden ser aplicados.

Validado por el doctor: Amado Fernández Cueva

Especializado: En Administración de la Educación

Categoría Docente: Docente principal USS

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 12 años

Cargo Actual: Docente Post Grado UCV

Fecha: 12 de Agosto 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Amado', is centered on the page.

**Dra. Amado Fernández Cueva**

**DNI: 28110795**

**MUCHAS GRACIAS**



## CRITERIO DE EXPERTO

Estimado Doctor: **Luis Montenegro Camacho**

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el Proyecto de Investigación titulada **HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80105" MAX GONZALES NAVARRO" DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, PROVINCIA DE BOLÍVAR, REGIÓN LA LIBERTAD**. Que se le presenta.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MA** : Muy adecuado.

**BA** : Bastante adecuado.

**A** : Adecuado

**PA** : Poco adecuado

**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				

2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cuantitativa.	X				
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cuantitativa	X				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	X				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	X				
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	X				
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	X				
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos</b>					
3.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	X				
3.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	X				
3.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	X				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Los instrumentos están adecuadamente elaborados, por tanto pueden ser aplicados.

Validado por el doctor: Luis Montenegro Camacho

Especializado: En Administración de la Educación

Categoría Docente: Docente principal USS

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 15 años

Cargo Actual: Docente Post Grado UCV

Fecha: 12 de Julio 2015



**Dr. Luis Montenegro Camacho**

**DNI: 16672472**

**MUCHAS GRACIAS**

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 2
---	---	---

Yo Elvis Miller Dávila Dávila, identificado con DNI N° 18981761, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80105 "MAX GONZALES NAVARRO"2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 18981761

FECHA: 09 de marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 2 de 2
--	---	---

Yo Julio Néstor Dávila Rojas, identificado con DNI N° 18987511, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría de Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado ""HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80105 "MAX GONZALES NAVARRO"2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA  
 DNI: 18987511

FECHA: 09 de marzo del 2019

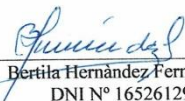
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Bertila Hernández Fernández, Asesora del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Br. Dávila Dávila, Elvis Miller Br. Dávila Rojas, Julio Néstor, titulada: Habilidades sociales y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N° 80105 Bolívar - La libertad 2018, constato que la misma tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 17 de febrero del 2019

  
Bertila Hernández Fernández  
DNI N° 16526129

CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel km. 3.5.

## Habilidades sociales y desempeño laboral

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE  
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	7%
2	www.blogycar.es Fuente de Internet	3%
3	docslide.us Fuente de Internet	2%
4	metaestudios.blogspot.com Fuente de Internet	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	2%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	documents.tips Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**BR. DAVILA DAVILA, ELVIS MILLER**

INFORME TITULADO:

**HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 80105 UCHUMARCA- BOLÍVAR - LA LIBERTAD 2018 PARA OBTENER EL TÍTULO O  
GRADO DE:**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 09/03/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**BR. DAVILA ROJAS, JULIO NESTOR**

INFORME TÍTULADO:

**HABILIDADES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N° 80105 UCHUMARCA- BOLÍVAR - LA LIBERTAD 2018 PARA OBTENER EL TÍTULO O  
GRADO DE:**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 09/03/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
UCV  
CHICLAYO  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN